

# Ideaalityöntekijän ruumiillinen pääoma ja ammatillinen habitus rekrytoijien silmin

Tuija Koivunen

## ABSTRACT

The article focuses on the question about the characteristics to which the recruiters pay attention when they select employees for various work positions. In another words, how do the recruiters draw an image of the best possible worker, and what kind of ideal worker types there are. The article utilizes the conceptualizations of habitus and embodied capital, derived from Pierre Bourdieu's work. As a result of analysis, the article presents five gendered ideal worker types of occupational habitus, which are accountant, warehouse worker, customer service worker, salesperson and IT worker. The recruiters form the ideal worker image, which is supported by the practices of the recruitment process. On the one hand, the ideal worker image helps recruiter to search and find the best possible match to every work position. On the other hand, it restricts the range of variation, when recruitment is made according to the ideal worker type.

Keywords: Ideal worker, direct recruitment, embodied capital, occupational habitus, interviewing

## TIIVISTELMÄ

Artikkelin keskiössä on kysymys siitä, millaisiin seikoihin henkilöstöpalveluyrityksissä toimivat rekrytoijat kiinnittävät huomiota, kun he valitsevat työntekijöitä erilaisiin työtehtäviin. Toisin sanoen, millä eri tavoin he rakentavat kuvaa parhaasta mahdollisesta työntekijästä, ja millaisia nämä työntekijän ideaalityypit ovat. Artikkelin nojaa Pierre Bourdieun habituksen ja ruumiillisen pääoman käsitteisiin, ja se esittelee viisi ammatillisen habituksen sukupuolittunutta ideaalityyppiä: kirjanpitäjä, varastotyöntekijä,

asiakaspalvelutyöntekijä, myyjä ja IT-työntekijä. Rekrytoijat muodostavat kuvan työntekijän ideaalityypistä, joka puolestaan vahvistuu rekrytointiprosessin käytännöissä. Kuva ideaalityypistä yhtäältä auttaa rekrytoijaa etsimään ja löytämään kuhunkin työtehtävään sopivan työntekijän. Toisaalta ideaalityyppi kapeuttaa valinnan mahdollisuuksia, kun tehtävään haetaan ideaalityypin mukaista työntekijää.

Avainsanat: Ideaalityöntekijä, suorarekrytointi, ruumiillinen pääoma, ammatillinen habitus, haastattelu

## JOHDANTO

Työntekijöiden rekrytointi eli henkilöstövalinta on strateginen kilpailutekijä, jonka avulla yritys noudattaa toimintastrategiaansa ja pyrkii tavoitteisiinsa. Uuden työntekijän palkkaaminen on usein kauaskantoinen ja merkittävä päätös yritykselle, ja samalla iso investointi. Epäonnistuneesta rekrytoinnista voivat kärsiä pitkään niin valittu henkilö itse, rekrytoinnin tehnyt yritys kuin sen asiakkaatkin. Toisaalta onnistunut rekrytointi voi tuoda yritykseen uutta kehitysvoimaa ja nostaa sen toiminnan laatua. (Searle 2003.) Koska onnistunut rekrytointi on yrityksen toiminnan kannalta keskeinen tekijä, ovat monet yritykset ulkoistaneet rekrytointiin liittyvät prosessit joko osittain tai kokonaan henkilöstöpalveluyrityksissä työskenteleville rekrytointiin keskittyneille ammattilaisille. (Viitala 2014.)

Henkilöstöpalveluyritykseen ulkoistettuja toimeksiantoja, joiden tavoitteena on hankkia yksi tai useampia uusia työntekijöitä toimeksiantajayrityksen palvelukseen, kutsutaan suorarekrytoinniksi. Toimeksiantoja saavat usein samat henkilöstöpalveluyritykset, jotka välittävät

myös vuokratyövoimaa. Yksinkertaisimmillaan suorarekrytointi etenee niin, että henkilöstöpalveluyritys kartoittaa toimeksiantajayrityksen henkilöstötarpeen, laatii ja julkaisee työpaikkailmoituksen ja valitsee työnhakijoiden joukosta yhden tai useamman potentiaalisen työntekijän, jotka esitellään toimeksiantajalle. Lopullisen ratkaisun rekrytoinnista tekee aina toimeksiantaja. (Koivunen 2016.) Toinen ulkoistetun rekrytoinnin muoto on niin kutsuttu suorahaku eli headhunting, jolla tarkoitetaan uuden työntekijän etsimistä ja rekrytointia muiden yritysten palveluksessa työskentelevien työntekijöiden keskuudesta ilman ilmoitusta avoimesta työpaikasta (Meriläinen ym. 2015). Headhunting on usein käytössä johtotason tehtäviä täytettäessä, vaikka suorarekrytoinnin avulla voidaan haakea työntekijöitä hyvin monenlaisiin ja monen tasoiisiin tehtäviin.

Tutkimuksessa suorarekrytointi on jäänyt varsin vähälle huomiolle, kun taas samoissa henkilöstöpalveluyrityksissä tehtävä työvoiman vuokraus on herättänyt enemmän keskustelua ja tutkimuksellista kiinnostusta (esim. Siponen & Miettinen 2012; Tanskanen 2012). Suorarekrytointi on kuitenkin henkilöstöhallinnon kannalta keskeinen prosessi, koska juuri henkilöstöpalveluyrityksissä työskentelevät rekrytoijat valintakriteereineen toimivat työvoiman portinvartijoina työmarkkinoilla. Heillä on ensikäden tietoa siitä, millaisia työntekijöitä asiakasyritykset palvelukseensa haluavat ja millaisia eivät. Suorarekrytointi on yksi niistä työn ulkoistamisen keitjuista, joihin perehtymällä on mahdollista saada keskeistä tietoa yritysten henkilöhankinnan käytännöistä ja periaatteista, sekä laajemminkin suomalaisen työelämän muutoksista ja suunnista.

Artikkelin keskiössä on kysymys siitä, millaisiin seikkoihin henkilöstöpalveluyrityksissä toimivat rekrytoijat kiinnittävät huomiota, kun he valitsevat työnhakijoiden joukosta potentiaalisia työntekijöitä erilaisiin työtehtäviin. Toisin sanoen, millä eri tavoin he rakentavat kuvaa parhaasta mahdollisesta työntekijästä, ja millaisia nämä työntekijän ideaalityypit ovat. Rekrytoijat muodostavat kuvan työntekijän ideaalityypistä, joka puolestaan vahvistuu rekrytointiprosessin käytännöissä. Kuva ideaalityypistä yhtäältä auttaa rekrytoijaa etsimään ja löytämään kuhunkin työtehtävään sopivan työntekijän. Toisaalta

ideaalityyppi kuitenkin kapeuttaa valinnan kirjoa ja rajoittaa mahdollisuuksia, sillä rekrytoijien käsitykset työntekijän ideaalityypistä myös ohjaavat heidän työtään. (Jeacle 2008, 1298.) Rekrytoijan toimintatila on myös sikäli rajallinen, että hän ei useinkaan voi esitellä toimeksiantajalle työnhakijaa, joka poikkeaa liiaksi ideaalityypistä, ja näin muuttaa ideaalityyppeä. Niinpä hän yleensä osallistuu ideaalityypin uusintamiseen.

Artikkeli etenee niin, että ensiksi kuvailen tutkimuksen teoreettisen viitekehyksen, joka kiertyy Pierre Bourdieun ruumiillisen pääoman ja ammatillisen habituksen käsitteiden ympärille. Tämän jälkeen esittelen tutkimuksen haastatteluaineiston, metodologiset kysymykset sekä aineiston analysoinnin menetelmän. Tätä seuraavat kaksi lukua keskittyvät empiriaan ja erityisesti siihen, miten työnhakijoiden ruumiillinen pääoma ja eri ammattiryhmien ammatillinen habitus ovat läsnä ja merkityksellistyvät rekrytoinnin prosessissa. Artikkelin viimeisessä osassa kokoan yhteen johtopäätökset siitä, miten Bourdieun ruumisteoreettisten käsitteiden kautta voidaan analysoida työnhakijoiden ruumiillisia ominaisuuksia työnhaussa.

## TEOREETTINEN TAUSTA

Aiemmassa tutkimuksessa ruumiillisuutta ja etenkin ulkonäköruumista on usein tarkasteltu yksittäisessä ammatissa työskentelevien henkilöiden omien kokemusten avulla. Esimerkiksi opettajien työssä (Kamila 2012; Kinnunen & Seppänen 2009) korostuu tapa, jolla opettajat kontrolloivat omaa ja toisten opettajien ulkonäköä. Tämän tarkoituksena on esittää opettajat uskottavina ja soveltuvina ammattinsa edustajia (Kamila 2012). Opettajista poiketen liikunnanohjaajat käyttävät ruumistaan keskeisenä työvälineenä ja osana yrityksen palvelukonseptia (Parviainen 2011). Toisin sanoen siinä missä opettajat rakentavat omaa ammatti-identiteettiään oman ruumiinsa ja etenkin ulkonäkönsä avulla, liikunnanohjaajien ruumis on mukana rakentamassa kuvaa työnantajayrityksestä ja sen palveluista. Samansuuntainen tulos on todettu myös muissa palveluammatteihin keskittyvässä tutkimuksessa, esimerkiksi puhelinpalvelutyöntekijöiden kohdalla, kuitenkin niin, että puhelinpalvelutyöntekijöiden ruumiillisuus kiteytyy heidän ääneensä (Koivunen 2006).

Yhteistä yllä mainituille tutkimuksille on, että niissä ruumis nähdään enemmän tai vähemmän sosiaalisissa suhteissa muovautuneeksi. Niin myös tässä artikkelissa. Ympäristön ja ruumiin välillä on suhde, jossa ruumis määrittäytyy, ja ruumiillisuus on tapa, jolla ympäristön ja ruumiin välinen suhde koetaan. Bourdieun (1990) näemyksen mukaan habitus edustaa suhteellisen kestäviä käyttäytymismalleja, jotka saavat näkyvän ilmiönsä ruumiissa. Habitus ruumiillistuu yksilöissä. Samanaikaisesti yksilön ruumis on sosiaalisiin suhteisiin palautumaton materiaallinen, fyysinen ja biologinen ilmiö. Ruumis on siinä mielessä konkreettinen ja ohittamaton, että ilman ruumista emme voi olla olemassa ja toimia tässä maailmassa. Lisäksi ruumis on käsitteellistettävissä erilaisissa strategisissa yhteyksissä eri tavoin. (Koivunen 2006, 3.)

Nyt käsillä olevasta tutkimuksesta tekee erityisen se, että siinä käsitellään useiden eri ammattien ja työtehtävien hakijoiden ruumiillisuutta. Ruumiillisuutta ei lähestytä työntekijöiden oman kokemuksen kautta, vaan sitä kuvaavat rekrytoijat. Tällaisen lähestymistavan avulla on mahdollista päästä käsiksi työntekijän ideaalityyppiin, jossa yhdistyvät työntekijöiden ruumiillisuus, habitus ja ruumiillinen pääoma, sekä rekrytoijan ja toimeksiantajan odotukset ja vaatimukset työnhakijan ruumiillisuudesta. Työntekijän ideaalityyppi ei ole universaali tai pysyvä kategoria, vaan se muuttuu ja muovautuu ajan kuluessa sekä paikasta toiseen siirryttäessä (Meriläinen ym. 2015; Tienari ym. 2002). Työntekijän ideaalityypit ovat aina myös sukupuolistuneita, minkä seurauksena naiset ja miehet vastaavat ideaalityyppejä eri tavoin.

Ruumiillisella pääomalla Bourdieu (1986) tarkoittaa koulutuksen, ruumiin kultivoimisen ja muokkauksen kautta tehtyä investointia itseensä, jolta odotetaan tuottoa vastaisuudessa. Ruumiillinen pääoma kuvastaa, kuinka ulkoiset resurssit muuntuvat erottamattomaksi osaksi henkilöä ja hänen habitustaan. Ruumiillinen pääoma ilmaisee sosiaalista sijoittumista, jolle on annettu symbolista arvoa. Se on siinä mielessä ohittamaton pääoman muoto, että kaikki osallistuvat ruumiillisen pääoman tuottamiseen osallistuessaan sosiaaliseen elämään ja toimissaan sosiaalisissa suhteissa.

Bourdieu (1978) keskittyy ruumiilliseen pääomaan yhtenä kulttuurisen pääoman osana, ja

sivuaa fyysistä pääomaa vain ohimennen. Sen sijaan Shilling (1991; 1992; 2004) on todennut, että fyysisyys on itsessään liian merkityksellistä, jotta se voitaisiin palauttaa kulttuuriin (myös Välipakka 2005, 57). Vaikka fyysisyydestä on tullut symbolisesti arvostetun ulkonäön kantaja, merkitsee se lisäksi proosallista työvoiman ostamista ja myymistä, ja muiden pääoman muotojen kasautumista. (Shilling 2004, 474.) Shilling myös hyödyntää Bourdieusta poiketen, systemaattisesti fyysisen pääoman käsitettä. Seuraan Bourdieuta ja käytän ruumiillisen pääoman käsitettä fyysisen pääoman sijaan. Katson ruumiillisen pääoman tarjoavan käsitteenä enemmän väljyyttä ja toimintatilaa kuin fyysinen pääoma, joka johtaa ajatukset helposti pois materiaalisen ruumiin sosiaalisesti ja vuorovaikutuksellisesti tuotetusta luonteesta, joka on keskeinen Bourdieun lähestymistavalle.

Bourdieu (1978; 1986) näemyksen mukaan pääoman muodot, kulttuurinen, symbolinen ja sosiaalinen pääoma, ovat vaihdettavissa toisiinsa. Rekrytoinnissa on kysymys juuri tästä: miten työnhakijoiden ruumiillinen pääoma on vaihdettavissa taloudelliseksi pääomaksi. Toisin sanoen, miten työnhakija onnistuu vakuuttamaan rekrytoijan ruumiillisesta pääomastaan niin, että hän saa työpaikan ja tulee palkatuksi työtehtävään. Toki niin rekrytointia kuin työnhakijan sopivuutta työtehtävään voidaan tarkastella myös monista muista näkökulmista ja monin muin käsittein, mutta ne jäävät tämän artikkelin tarkastelun ulkopuolelle.

Yksinkertaisesti esitettynä Bourdieun habituksen käsite keskittyy siihen, miten yksilöt toimivat, tuntevat, ajattelevat ja ovat. Käsite kuvaa, miten tietyt rakenteet, instituutiot tai kentät, kuten työelämä ja työorganisaatiot, materialisoituvat habitukseksi eli kestäviksi käyttäytymistäipumuksiksi. Tämä näkyy kykynä ennakoida tilanteita ja toimia luontevasti. Historia on yksilöissä läsnä habituksen välityksellä, ja habituksen avulla yksilöt tuottavat uutta historiaa (Bourdieu 1990, 54–56; Maton 2014, 51). Habitus ruumiillistuu jokaisessa ja se on aina myös sukupuolittunut (Shilling 1991, 654). Niinpä naisilla ja miehillä luonteva toiminta ja ennakoitukyky näkyvät yleensä eri asioissa.

Habitus ei ole vain yksilöiden, vaan myös ryhmien ominaisuus (Bourdieu 1990, 58; Maton 2014, 50). Ryhmähabituksen edellytyksenä on

useiden yksilöiden läpi käymät samanlaiset tai saman tyyppiset kokemukset, jotka muovaavat ryhmän käytäntöjä yhtenäisiksi ja säännellyiksi ilman yhteisesti jaettua normia ja ilman eksplisiittistä yhteistyötä (Barker 2016, 668). Ammatillisen ryhmähabituksen käsitteen avulla on mahdollista tavoittaa jotakin siitä, miten ammatillinen orientaatio, koulutus ja kokemukset tietyn tyyppisestä työstä muovaavat ihmisryhmien käyttäytymistäipumuksia ja niiden ruumiillistumista samankaltaisiksi. Keskittyminen ammatilliseen habitukseen auttaa ymmärtämään, miten työntekijäisyys ja ammatillisuus kai-vertuvat työntekijöihin, heidän olemukseensa ja tekemisiinsä työelämän kentällä.

## AINEISTO JA ANALYYSI

Tutkimusta varten haastattelimme<sup>1</sup> kymmentä henkilöstöpalveluyrityksessä työskentelevää henkilöä (6 naista, 4 miestä), joilla on kokemusta suorarekrytoinnista. Ammatinimikkeiltään nämä rekrytoijiksi kutsumani haastateltavat ovat rekrytointikonsultteja, henkilöstökonsultteja ja HR-konsultteja, mutta osa työskentelee myös erilaisissa esimiesasemissa ammatinimikkeillä tiiminvetäjä, aluepäällikkö tai yksikön päällikkö. Kahden haastattelun työnkuvaan kuului keskeisesti arviointien tekeminen työnhakijoista. Haastatteluja on hyvän tieteellisen käytännön mukaisesti käsitelty ja käytetty niin, ettei haastateltavia tai heidän edustamiaan yrityksiä voi tunnistaa. Haastattelut toteutettiin kolmen henkilöstöpalveluyrityksen eri toimipaikoissa joko niin, että haastattelimme rekrytoijaa yhdessä (4 haastattelua) tai jompikumpi tutkijoista haastatteli rekrytoijaa yksinään (6 haastattelua).

Haastattelukysymykset keskittyivät laajasti suorarekrytoinnin prosessin eri vaiheisiin sekä niihin seikkoihin, jotka ohjaavat valintojen tekemistä rekrytointitilanteessa. Haastattelukysymyksissä huomio kiinnitettiin työnhakijoille asetettuihin emotionaalisiin vaatimuksiin, sekä siihen, miten työnhakijalta odotettu persoonallisuus ja oikea asenne ja tulevat esiin rekrytointiprosessin eri vaiheissa. Lisäksi haastattelukysymykset kohdistuivat odotuksiin niistä tavoista, joilla työntekijät ovat sosiaalisia työhönsä sisältyvissä erilaisissa vuorovaikutus-tilanteissa. Kysymyksissä käsiteltiin myös sitä,

millaisia ruumiillisia ominaisuuksia ja kompetensseja työnhakijoilta edellytetään esimerkiksi ulkonäön, iän, sukupuolen, koon, pukeutumisen ja esiintymisen suhteen. Kysymysten avulla tavoittelimme tietoa työnhakijoiden ruumiillisista ominaisuuksista ja kompetensseista, sekä niiden arvioimisesta työnhakutilanteessa. Ruumiiseen liittyviä seikkoja on usein vaikea sanallistaa ja myös haastateltujen rekrytoijien vaikutti olevan vaikea kuvata tällaisia asioita. Siitä huolimatta haastatteluaineistosta on luettavissa rikkaita ja monipuolisia kuvauksia rekrytoijien arkisesta työstä, sekä siitä, miten ja millä perustein he arvioivat työnhakijoiden ruumiillisia kompetensseja.

Aloitin aineiston systemaattisen analyysin lähilukemalla haastattelulitteraatioita erottelemalla siitä ensinnäkin kuvaukset siitä, miten rekrytoinnin prosessi etenee ja millaisiin ruumiillisuuteen liittyviin asioihin siinä rekrytoijat kiinnittävät huomiota, ja miten. Jatkoin analyysiä poimimalla aineistosta puheen, joka käsittelee työntekijöiden ideaalityyppejä. Haastattelut olivat hyvin yhtenäisiä sen suhteen, että niissä toistuivat, joskin hieman eri nimikkeillä, samat viisi ideaalityyppiä: kirjanpitäjä, varastotyöntekijä, asiakaspalvelutyöntekijä, myyjä ja IT-työntekijä. Koostin haastattelujen perusteella kuvauksen näistä ideaalityypeistä, sekä siitä, millaista ruumiillista pääomaa ja millaisen ammatillisen habituksen kunkin ideaalityypin työntekijään katsotaan omaavan.

Ideaalityyppien kohdalla on mahdollista puhua ammatillisesta habituksesta, vaikka tarkkaan ottaen kyse ei ole ammasteista vaan työntekijäryhmistä. Vaikka työntekijöiden ideaalityypin ammatillinen habitus on myös materiaallinen asia, minulla on pääsy työnhakijoiden habitukseen vain rekrytoijien puheen avulla. Tästä huolimatta ideaalityyppien ammatillisissa habituksissa on jotain arkipäiväisen tuttua, joka on suhteellisen helposti tunnistettavissa rekrytoijien kuvauksista.

## RUUMIILLINEN PÄÄOMA REKRYTOINTIPROSESSISSA

Rekrytointi on työelämän tilanne, jossa kohtaa- vat työnantajan, rekrytoijien ja työnhakijoiden odotukset ja aiemmat kokemukset. Rekrytoijat

tulkitsevat työnhakijoiden sopivuutta haettavaan työtehtävään siitä, miten hakija toimii ja millaisen kuvan hän antaa itsestään haastattelussa. Työnhakija on rekrytoinnissa monenlaisen arvioinnin kohteena, ja hänen ruumiillisuuden ja ruumiillisen pääoman esittäminen tiivistyvät työhaastattelun h-hetkeen.

Yksi rekrytoijien usein mainitsema seikka, jolla he katsovat olevan merkitystä työnhakijan välittämään mielikuvaan itsestään on se, mihin hakija kohdistaa katseensa, kun hän tervehtii rekrytoijaa työhaastattelun aluksi.

Rekrytoija: Ne on näitä perusjuttuja, niinku mä just äsken sanoin, et kattooks se [työnhakija] sua silmiin ku se tulee tänne. Kätteleeks se sua. Eikä silläkään nyt oo merkitystä, her- ranjestas, et jos se kättelee löysästi tai muuta. Ei se oo mun mielestä se, välttämättä se...

Haastattelija: Clue.

Rekrytoija: Niin. Ei tosiaankaan. Mut siis näähän on enemmän semmosii perusasioita, kuten että ”kiitos”, ”ole hyvä”. Et osataan käytötapoja, et nehän on enemmän semmosii. Mut ei, jos ei se osaa kätellä, niin ei se oo ulkona siitä tehtävästä. (H1)

Suora katse silmiin kätellessä luo myönteisen kuvan hakijasta. Lisäksi jos työnhakija välttää katsekontaktia haastattelun aikana ja katsoo haastattelijaa silmiin vain ohimennen tai ei lainkaan, tulkitaan se helposti vääranlaisuudeksi. Sen sijaan suora katsekontakti antaa hakijasta rehellisen, halukkaan ja myönteisen kuvan. Käsillä näprääminen läpi koko haastattelun voi rekrytoijien mukaan olla puolestaan merkki hermostuneisuudesta, mutta se voi kertoa myös halusta olla jossakin muualla.

Rekrytoijat odottavat työnhakijoiden pukeutuvan työhaastattelua varten lähinnä yleistä siisteyttä noudattaen. Yksi rekrytoija totesi, että on hyvä, jos työnhakijalla on haastattelussa yllään jotakin muuta kuin lenkkarit ja verkkarit. Sen sijaan mitään ”oikeaa” tai toivottavaa pukeutumista ei heidän mielestään ole olemassa. Riittävän ruumiillisen pääoman osoittavaksi investoinniksi riittää, jos työnhakija on laittanut puhtaat ja siistit vaatteet päälleen ja miettinyt

pukeutumistaan. Rekrytoinnin estäväksi pukeutumiseksi haastatteluissa mainittiin vain likaiset ja rikkiinäiset vaatteet, joiden voi tulkita kertovan ruumiillisen pääoman puutteesta.

Samalla kun rekrytoijat tekevät tulkintoja hyvinkin pienten yksityiskohtien, kuten hakijan pukeutumisen, katsekontaktin ja kättelytyylin perusteella, he kertoivat painottavansa hakijan habituksen ja olemuksen kokonaisuutta. Ulkonäköön liittyvät seikat eivät ole rekrytoijien haastatteluissa etusijalla, ja he pitävät työnhakijoiden ulkonäköä melko vähämerkityksenä, etenkin moniin angloamerikkalaisiin tutkimustuloksiin verrattuna (esim. McDowell 2009; Witz ym. 2003). Erään rekrytoijan sanoin: ”Harvemmin haetaan mannekiineja, haetaan ammattilaista”. Ulkonäön näennäinen merkityksellisyys voi johtua siitä, ettei ulkonäön korostaminen rekrytoinnin osana ja ruumiillisen pääoman osoittajana ole Suomessa vielä kovin keskeistä. Toisaalta kyse voi olla siitä, ettei ulkonäön ja laajemminkin ruumiillisuuden keskeisyyttä ei ole osattu vielä pukea sanoiksi ja kertoa siihen liittyvien käytäntöjen laajuudesta. Joka tapauksessa haastatteluissa myös vilahdelti ulkonäön merkitys rekrytoinnissa, vaikkakin usein johonkin muuhun teemaan, esimerkiksi terveyteen liitettynä (myös Koivunen 2016, 163).

Työnhakijoiden oletetaan omaavan työtehtävän kannalta riittävästi ruumiillista pääomaa, ja se on myös osattava esittää työnhakuprosessissa oikealla tavalla. Rekrytoijat ovat harjaantuneet näkemään ja tulkitsemaan työnhakijoiden ruumiillista pääomaa työhaastattelujen tarjoamista verrattain nopeista kohtaamisista, mutta toki hekin voivat erehtyä. Ruumiillisen pääoman arviointi on vaikea sanallistaa, ja siksi osa rekrytoijista kertoo perustavansa päätöksensä ”perstuntumaan”, kuten he asian ilmaisivat. Vaihtoehtoinen tyyli, jota muut rekrytoijat kertoivat noudattavansa, oli perustaa rekrytointipäätös jonkinlaiseen objektiivisuuteen. Aineiston perusteella ei ole mahdollista arvioida, miten nämä eri rekrytointityylit vaikuttavat rekrytoinnin lopputulokseen. Kuitenkin haastattelujen perusteella vaikuttaa siltä, että rekrytointityylistä riippumatta rekrytoijat kiinnittävät huomiota samoihin hakijoiden piirteisiin.

## IDEAALITYÖNTEKIJÄN AMMATILLINEN HABITUS

Haastatteluissa rekrytoijat kuvaavat työnhakijoita edellytettävää, ammatillisuuteen liittyvää ruumiillisuutta hyvin monipuolisesti ja vivah-teikkaasti. Nämä kuvaukset tiivistyvät viiteen ammatillisen habituksen ideaalityyppiin, jotka toistuvat haastattelusta toiseen. Tällaisia ideaalityyppejä ovat kirjanpitäjä, varastotyöntekijä, asiakaspalvelutyöntekijä, myyjä sekä IT-alan työntekijä. Ideaalityypit tarjoavat kuvan siitä, millaisina rekrytoijat näkevät näiden ammattien edustajat. Samaan aikaan he odottavat kyseisiin ammatteihin pyrkivien työnhakijoiden jollakin tavalla vastaavan näitä ideaalityyppejä. Toisin sanoen ammatillinen habitus, joka vastaa riittävästi ammatin ideaalityyppiä, tekee työnhakijoista uskottavia ja varteenotettavia ehdokkaita kyseiseen työtehtävään.

### Kirjanpitäjä

Kirjanpitäjän ideaalityyppi edustaa yleistä taloushallinnon ammattilaista, johon tiivistyy idea rauhallisesta ja hiljaisesta naistyöntekijästä. Tätä taustaa vasten mies kirjanpitäjänä mainitaan erikoisuutena, joka on kyllä periaatteessa mahdollinen, mutta tavanomaisesta poikkeava valinta. Näin on myös seuraavassa aineistolainauksessa, jossa mieskirjanpitäjä esitetään ikään kuin toimeksiantajan avarakatseisuuden testinä.

Se ei saa olla valintaperuste, se on syrjivä peruste, jos se on vaikka sukupuoli. Mutta kyllä joskus meidän toimeksiantajalta voi tulla sel- lanen, että he näkis tässä kyllä mieluummin naisen. Ja sitten, oisko sun vaikee aatella, että mies kirjanpitäjänä? Semmosia vanhoja aja- tsmalleja voi olla. (H3)

Toisin kuin vaikkapa teollisuuden työpaikat, toimisto nähdään siistinä työympäristönä, joka siksi sopii paremmin naisille kuin miehille. Rekrytoijien perustelujen mukaan toimistotyö ei vaadi erityisiä sosiaalisia taitoja, päinvastoin. Kirjanpitäjän tehtävässä avoin, sosiaalinen, ulos- päin suuntautunut ihminen on katastrofi, joka vie muilta toimistotyöntekijöiltä työrauhan. Sen sijaan ylimielisyys ei kirjanpitäjälle sovi, ja on mukavaa jos kirjanpitäjä hymyilee työssään.

Haastatteluissa kirjanpitäjän tehtävä nähtiin lakisääteisenä kuluna yritykselle pikemminkin kuin tuottavana työnä. Kirjanpitäjän tehtävät eivät ole erityisen haluttuja, ja hakuilmoitukseen tulee yleensä vain 1–3 vastausta, kun muihin, suosituimpiin työpaikkoihin saattaa tulla toistasataa työhakemusta (myös Jeacle 2008). Tietenkin tähän vaikuttaa myös tehtävässä vaa- dittava osaaminen, joka kirjanpitäjällä on aivan erityistä: hakija esimerkiksi joko osaa tehdä konsernin tilinpäätöksen tai sitten ei. Ylipäätään kir- janpitäjän tehtävässä korostuu osaaminen, tark- kuus ja täsmällisyys.

Aiemmassa kansainvälisessä tutkimuksessa on esitetty, että mielikuvaan kirjanpitäjästä lii- tetään vahvasti kielteiseksi tulkittu kuva saitu- rista, mikä vaikeuttaa kirjanpitäjien ulkoistettua rekrytointia. Kirjanpitäjän olemus on pikem- minkin harmaa ja tylsä kuin värikäs ja sosiaali- nen. Kansainvälisesti toimivat rekrytointiyrityk- set ovatkin alkaneet korostaa kirjanpitäjän työn sosiaalista puolta ja sen nuorekkuutta, mahdol- lisuutta saada uusia ystäviä, yhteistä hauskanpi- toa sekä mahdollisuutta työskennellä ulkomailla. Tarkoituksena on muuttaa kirjanpitäjään liitettyä mielikuvaa, joka vähentää tehtävään hakeutu- vien henkilöiden määrää. (Jeacle 2008.)

### Varastotyöntekijä

Varastotyöntekijän ideaalityyppi edustaa teolli- suuden työväenluokkaisia, miesenemmistöisiä työtehtäviä. Kirjanpitäjän tavoin myöskään va- rastotyöntekijä ei ole dynaaminen ekstrovertti vaan pikemminkin suorittava tekijä, joka hoitaa ne ja vain ne työtehtävät, jotka hänelle annetaan. Vaikka rekrytoijat korostavat työnhakijoiden sosiaalisuutta yleisesti, varastomiehen työssä se ei ole edellytys. Itse asiassa sosiaalisuudesta voi olla jopa haittaa, kuten seuraava aineistolainaus osoittaa.

Käytiin [toimeksiantaja-asiakkaalla] sen jäl- keen kun tää kyseinen henkilö oli alottanu. Ja he kiitteli paljon, et on niin sosiaalinen ja pu- helias. Tää oli semmonen henkilö, jota mä en ollu ite aikasemmin tavannu, tää työntekijä, hän oli rekrytty ja oli mukavan olonen. Ja sit toisella käynnillä, kun käytiin, niin esimiehet oli vähän silleen, et hän puhuu aika paljon. Kolmannella kerralla kun mentiin, niin sit

siel oli jo kaikki muut työntekijät, et täst ei tuu yhtään mitään, et hän on koko ajan häiritsemässä, ahdistelemassa. Ilmeisesti hän hoiti työt tosi tehokkaasti, koska jäi aikaa sitten semmoseen. (H4)

Rekrytoijien mukaan varastotyöntekijöiden habituksella ei ole juuri merkitystä. Toisaalta he myös toteavat, että liian hienosti, esimerkiksi pikkutakkiin ei varastotyöntekijän ole hyvä pukeutua. Näin ollen merkityksettömällä habituksella rekrytoijat tarkoittavat työväenluokkaista habitusta, joka ei pyri rikkomaan luokkarajoja mihinkään suuntaan. Pikkutakkiin pukeutuminen olisi osoitus siitä, että varastotyöntekijä ei ole joko omasta luokastaan tietoinen tai siihen tyytyväinen, vaan yrittää muuttaa sitä pukeutumisellaan.

Myös varastotyöntekijän vuorovaikutuksen ja työn teon tyyliä haastatteluissa kuvataan sen avulla, mitä varastotyöntekijöiltä ei odoteta, kuten seuraavassa.

Jos me mietitään vaik varastotyöntekijää, ei hän sen pidä olla mikään dynaaminen ekstrovertti joka kertoo kaikennäkösii tarinoita siellä ja kehittää eri asioita. Vaan se pitää olla suorittava tekijä, joka hoitaa ne asiat mitkä sille annetaan. Ja sillon tulee ne tietyt tekijät sit esiin siinä haastattelussa. Et jos se on jämpäti ja siitä saa rehellen kuvan (...), niin se on oikee ihminen siihen [tehtävään]. (H1)

Varastotyöntekijän ideaalityyppi on mies. Tätä perustellaan sillä, että varastolla ei tarvitse olla siistiä, toisin kuin kirjanpitäjän työpaikalla toimistossa. Tämän perustelun myötä naiset nähdään luontaisesti sopivampina siistiin työympäristöön kuin miehet. Haastatteluissa todettiin myös, että varastolle mahtuu kaikenlaisia työntekijöitä: myös niitä, jotka työhaastattelussa haisevat vanhalle viinalle, sammuvat kesken työpäivän tai niitä, joilla on ennakkoluuloja homoja kohtaan. Esiin tuotiin myös käsitys, jonka mukaan varastotyöntekijän rekrytoinnissa ei työhaastattelulla ole suurta merkitystä, vaan valinta tapahtuu katsomalla kuka sopeutuu varaston työyhteisöön.

## Asiakaspalvelutyöntekijä

Myös erilaisissa asiakaspalveluun keskittyvissä tehtävissä työskentelevän asiakaspalvelutyöntekijän voi rekrytoijien haastattelujen perustella erottaa erilliseksi ideaalityypikseen, vaikka asiakaspalvelutehtäviä sisältyy yhä enemmän lähes kaikkiin ammatteihin. Työelämän tutkimuksessa puhutaan työn palveluistumisesta, jolla tarkoitetaan vuosikymmeniä kestänyttä toimialojen rakenteellista muutosta. Sen myötä teollisuustyöksi on vähentynyt ja palvelualoihin luokiteltava työ on lisääntynyt. Tämän määrällisen muutoksen lisäksi yhä suurempi osa työstä, joka luetaan tilastoissa edelleen teollisuustyöksi tai joksikin muuksi työksi, on tosiasiaa palvelua, johon sisältyy muun muassa jatkuva yhteydenpito asiakkaisiin. (Heiskanen ym. 2008, 110–111.)

Asiakaspalvelutyössä korostuu kyky sosiaalisuuteen. Työntekijän edellytetään olevan hymyilevä, mutta myös valmis keskustelemaan asiakkaiden kanssa. Asiakaspalvelutyöntekijän työn kannalta oleellinen on hänen puhetyylinsä ja se, miten hän kommunikoi asiakkaiden kanssa. Oikeanlaisen puhetyylin lisäksi työntekijältä odotetaan sellaisia persoonaan liittyviä ominaisuuksia kuin reippaus, oma-aloitteisuus ja ystävällisyys. Eräässä haastattelussa tuotiin esiin käsitys, jonka mukaan naistyöntekijä ei saa yhtä helposti asiakkaiden ”rapaa niskaan” eli joudu asiakkaiden huonon käytöksen ja epäasiallisen palautteen kohteeksi kuin miestyöntekijä. Aiemmissa tutkimuksissa on sitä vastoin todettu, että puhelimitse tehtävässä asiakastyössä naiset itse asiassa ovat asiakkaiden huonon käytöksen kohteena useammin kuin miehet (esim. Koivunen 2011, 181; Korczynski 2003, 67).

Kun asiakaspalvelutyöntekijä on tekemisissä asiakkaan kanssa kasvotusten, on työntekijän habitus merkityksellinen työn kannalta. Myös työnantajasektorilla on merkitystä siihen, millaiset toimeksiantajan odotukset työntekijän habituksesta ovat, kuten seuraavassa aineistokätkelmässä.

Tulee esimerkki takavuosilta tuolta pankkisektorilta, että kun haettiin sinne paljon ihmisiä, ni kylhän siellä on suhteellisen konservatiiviset vaatimukset ja toivotaan siisteyttä ja konservatiivista pukeutumista ja muuta. (H5)

Työntekijän on oltava kaikin tavoin siistin näköinen, eikä esimerkiksi näkyviä tatuointeja sallita. Merkittävää ei ole vain työntekijän ulkonäkö, vaan koko hänen perusolemuksensa, jonka odotetaan heijastavan asiallisuutta, ystävällisyyttä ja mukavuutta. Toisaalta puhelimitse tehtävässä asiakaspalvelussa voi työskennellä ”kaks metriä pitkä irokeesi päässä” (myös Koivunen 2011) Kuitenkaan ylimielinen, röyhkeä, jopa vihamielinen työntekijä ei menesty asiakaspalvelutyössä kasvotusten eikä puhelimitse.

## Myyjä

Asiakaspalvelun ideaalityypissä on paljon samoja piirteitä kuin myynnin alan työntekijän ideaalityypissä. Eroakin toki on. Myyjän ideaalityyppi on avoin ja sujuvanainen puhuja, vaikka hänen pitää osata myös kuunnella asiakasta. Rekrytoijat kuvaavat, kuinka myyntitilanteessa hyvä myyjä myy myös itsensä, ei vain tuotetta. Tällaiseen sekä itsensä että tuotteen myyntiin ei heidän sanojensa mukaan pysty velto myyjä.

Mut että sitte ku haetaan myyjää, niin sit pitää ehkä tekstii tullaki vähän enemmän suusta ja pitää niin sanotusti myydäki itteensä siinä tilanteessa. (H1)

Myyjän ei välttämättä tarvitse olla erityisen ekstrovertti, mutta hänen pitää olla itsevarma ja myös osoittaa itsevarmuutensa. Samalla hänen on pysyttävä nöyränä ja pidettävä huoli siitä, ettei itsevarmuus heilahda ylimielisyyden puolelle. Haastatellut rekrytoijat eivät kuitenkaan kerro, miten tällainen itsevarmuuden ja nöyryyden yhdistäminen käytännössä toteutetaan.

Myyjän ulkonäkövaatimuksia haastatteluissa kommentoidaan hyvin vähän. Esimerkiksi lävistyksistä sanotaan, että joku voi ottaa myyjäksi sellaisen, jolla on lävistyksiä, mutta joku toinen ei. Joka tapauksessa myyjän pitää sopia yrityksen imagoon.

Esittelin justiinsa henkilön tämmöseen myymälätyöntekijähommaan missä on asiakaspalvelu päivittäistä, jolla oli lävistyksiä ja nenäkorua ja muuta mut oli aivan loistava kaveri. Ja kehuin hänet eteenpäin ja asiakas tykkäs myös tosi paljon hänestä, ja ne otti sen

siihen työhön. Mut nää on myös semmosia asioita, et joku asiakas ei välttämättä ottais henkilöä, jolla on naamassa lävistyksiä jotka varsinki näky. Ja muutenki semmonen boheemi hiustyyli tai muu. Mut ku on henkilönä ja persoonana niin loistava, ni sil ei oo enää välii. (H1)

Rekrytoinnissa myyjä suoriutuu hyvin numeraalisesta kykytestistä. Sujuvasanaisuuden ja avoimuuden vaatimuksen perusteella voisi luulla, että hyvä myyjä löytyy verbaalisen kykytestin avulla, mutta näin ei asia rekrytoijien mukaan ole. Myyjälle oleellista on myös tavoitteellisuus niin työssä mutta myös esimerkiksi omissa harastuksissa. Näin ollen myyjä ei vapaa-ajallaan vain käy lenkillä tai harrasta juoksemista, vaan hän juoksee tavoitteenaan osallistua esimerkiksi Tukholman maratonille.

Jotkut rekrytoijista toteavat, että myyjäksi voi olla vaikea työllistyä yli 50-vuotiaana. Työnantaja saattaa epäillä, ettei työnhakijalla ole tarpeeksi energiaa, eikä hän jaksaa työn fyysistä raskautta, kuten mahdollista matkustamista, ja tämä voi olla este rekrytoinnille

Esimerkiks myyntialalle voi olla hankalampi työllistyä yli 50-vuotiaana. (...) Yleisimpiä syitä tietysti asiakkaat esittää on sitten tää, et riittääkö vielä energiaa, ja myyntialalla jos esimerkiks tarvii matkustaa paljon ja tämmöstä, niin monesti he kokee et vanhemmat ihmiset ei oo enää niin halukkaita siihen, eikä välttämättä jaksaa sitä puolta sitte tehdä niin paljoo. Ku siinä tulee sitte tämmösiä fyysisiäkin vaatimuksia, et täytyy jaksaa ja olla tien päällä ja ajaa ja muuta. (H5)

Henkilöstöpalvelu yrityksissä työskentelevät rekrytoijat ovat portinvartijoita, mutta myös ideaalityyppien uudistajia, kuten analyysistä ilmenee. Toisinaan he törmäävät toimeksiantajien konservatiivisiin käsityksiin. Toisin sanoen rekrytoijat ovat usein uudistusmielisempiä, kokeilunhaluisempia ja avarakatseisempia kuin toimeksiantajat, jotka tekevät aina lopullisen päätöksen rekrytoinnista. Toisaalta toimeksiantajalla on myös suuremmat panokset pelissä: virherekrytointi on aina huono asia kaikkien kannalta, mutta erityisen kalliiksi se tulee toimeksiantajalle.



## IT-työntekijä

Viimeinen ideaalityyppi in IT-työntekijä, joka työskentelee informaatio- ja kommunikaatioteknologia-alan työtehtävissä. Usein alan työntekijä on mies, ja eräs rekrytoija totesikin, että hän esittelee toimeksiantajille mielellään naishakijoita miesten vastapainoksi. IT-alalla on laaja skaala erilaisia työtehtäviä, joissa vaaditaan erilaista ammatillista habitusta. Kuitenkin rekrytoijien puheessa toistuvat viittaukset yhteen alan perustyyppiin, jota karikatyyrisesti kuvaillaan lähes autistiseksi ”koodariksi” tai ”koodarinörtiksi”, joka ei välttämättä puhu päivän mittaan kenenkään kanssa. Koodarinörtti on mennyttä aikaa, sillä tänä päivänä alan työntekijöiltä vaaditaan sosiaalisia taitoja. Rekrytoijat korostavat, että kaikkien alan työntekijöiden on tultava ulos luolistaan ja ryhdyttävä vuorovaikutukseen toisten ihmisten kanssa. Nykyisin kaikkien pitää työskennellä asiakkaiden kanssa, sopeutua konsulttimaiseen työtapaan ja kyetä kommunikoimaan myös maallikoille.

IT-alan työnhakijalle on eduksi olla mukautuva ja kyetä omaksumaan uusia asioita nopeasti. Muutosvastarinta ei ole hyväksi, sillä ala muuttuu jatkuvasti. Rekrytoijat korostavat, miten asiakasrajapinnassa työskenteleminen edellyttää työntekijöiltä sosiaalisuutta. Sosiaalisuus tarkoittaa kommunikointikyvyn lisäksi siistiä ja asiallista pukeutumista, sekä muunlaista edustavuutta ja asianmukaisuutta. Toisaalta työtehtävästä riippuen rekrytoijan pitää katsoa sormien väliltä alan hakijan ulkoista habitusta. Asiakastyössä toimivien konsulttien tulee olla siististi pukeutuneita, mutta helpdesk-tehtävissä työskentelevällä voi olla yllään huppari ja farkut, tai jotakin muuta persoonallista. Kuitenkin rekrytoijat korostavat, ettei asiakkaalle voi puhua miten vaan, eikä asiakkaalle voi näyttäytyä millaisena hyvänsä.

Semmoset räikeimmähän on selkeet, ne ei yleensä mee ees läpi sitten. Et jos haetaan, et pitää pystyä asiakaspalvelu toimiin tai asiakkaan kanssa, ja ihan mun mielest elekielestä sä pystyt. Et jos on vähän kyyryssä ja tuijottaa kiukkusesti ja vastaa työkeesti puhelimeen, vastaa sulle työkeesti haastattelutilantees, niin ei se mun mielest sillon pärjää asiakaspalvelutilanteessa. Jos ei se pysty ees haastat-

teluun tsemppaan niin, että se on asiallinen ja ystävällinen, mukava. Niin hakee väärään tehtävään. Näit on esimerkiksi jos on palvelinpuolen osaajii, IT:n osalla, ja harvanevis määrin [on] enää [toimeksiantaja]asiakkaita, jotka haluaa sellasta ihmistä joka vain jotain palvelinta pyörittää, eikä tarvi olla asiakaspalvelussa. Aina vaan enemmän ja enemmän tarvii olla kaikkien sellasii, jolla on jonkinlaiset vuorovaikutustaidot. Sit osa hakijoista on lähestulkoon vihamielisiä, voi sanoo jopa, haastattelussa. (H7)

Rekrytoijat toteavat, että IT-alan hakija voi työhaastattelussa olla tuppisuu, vaikka hän muuten olisi alan huipputekijä. Toisin sanoen heidän voi olla vaikea tunnistaa alan osaajia. Lisäksi suurella osalla hakijoista on taustalla samat koulut ja osaamiset, jolloin niiden avulla ei voi erotautua edukseen muista hakijoista. Toisaalta IT-alalla hankittu osaaminen voi myös olla niin kapea-alaista, että sitä on vaikea hyödyntää edes alan muissa tehtävissä. Rekrytointia hankaloittaa myös se, että rekrytoijat eivät välttämättä ymmärrä alan kieltä ja hakemuksia. Niinpä IT-alan rekrytointi on pitkälle erikoistunut, ja monilla henkilöstöpalveluyrityksillä on erilliset IT-osastot.

## LOPUKSI

Edellä olen tarkastellut millä tavoin henkilöstöpalveluyrityksissä toimivat rekrytoijat rakentavat kuvaa parhaasta mahdollisesta työntekijästä. Vaikka työnhakijoita arvioidaan heidän koulutuksen, kokemuksen ja osaamisen perusteella, eivät nämä niin kutsutut kovat taidot ole ainoita arviointiperusteita (myös Koivunen 2016). Niiden lisäksi rekrytointiin vaikuttaa hakijan ruumiillinen pääoma eli se, millaisia investointeja hakija on tehnyt itseensä tai jättänyt tekemättä. Investointien esittäminen oman habituksen kautta on myös keskeinen taito. Esimerkiksi työntekijän pukeutuminen voi olla ristiriidassa sen työtehtävän kanssa, jota hän hakee. Tällöin työtehtävän kannalta vääränlainen pukeutuminen osoittaa, ettei työntekijällä ole riittävästi sosiaalista pääomaa, jonka avulla hän ilmaisee oman sosiaalisen sijoittumisensa.

Olen koostanut aineistosta viisi ammatillisen habituksen sukupuolittunutta ideaalityyppeä, jotka ovat kirjanpitäjä, varastotyöntekijä, asiakaspalvelutyöntekijä, myyjä ja IT-työntekijä. Näistä ammatillisen habituksen ideaalityyppien kuvauksista voi nähdä, miten yhtäältä yleisiin ominaisuuksiin ja toisaalta tarkkoihin yksityiskohtiin rekrytoijat kiinnittävät huomiota. Ideaalityypeissä risteävät ruumiillisuuden piirteet, jotka eivät ole erotettavissa toisistaan vaan muodostavat ideaalityypin kokonaisuuden. Ideaalityypit eroavat toisistaan etenkin niiden sukupuolen, työtehtävien ja työskentelypaikan, sosiaalisen sijoittumisen ja sosiaalisen vuorovaikutuksen suhteen. Mikäli rekrytoijat toimisivat vain tietyllä ammattialalla, kuvaisivat he todennäköisesti myös erilaisia ideaalityyppejä. Nyt ideaalityypit ovat hyvin laajasti rekrytoivien ammattilaisten tuottamia.

Työnhakijan vertaaminen koostamiini ideaalityyppeihin uusintaa käytäntöä, jonka seurauksena työtehtäviin ei palkata hakijoita, jotka poikkeavat liiaksi ideaalityypistä. Tämä on yksi käytäntö, joka suojaa ideaalityyppejä nopeilta muutoksilta. On todettu, että yksittäisen työntekijän habitus on jatkuvassa muuntumisen tilassa (Spence & Carter 2014, 959). Samalla kun työntekijöissä ruumiillistuu tiettyjä, heidän urakehityksensä kannalta keskeisiä logiikoita, työntekijät myös jättävät ruumiillistamatta toisia logiikoita. Tämä on keskeistä heidän omalla urapolillaan etenemisen kannalta. Koska ammatillinen habitus on ryhmätason käsite, pysyy se kuitenkin suhteellisen muuttumattomana ja yleisesti tunnistettavana, vaikka yksittäisen työntekijän habitus jatkuvasti muuttuukin. Toki yksit-

täisten työntekijöiden habituksen muuntuminen vaikuttaa pitkällä aikavälillä myös ammatilliseen habitukseen, ja muuttaa sitä.

Vaikka haastatteluaineistoa analysoimalla on mahdollista koostaa kyseiset ideaalityypit, on työnhakijan ruumiiseen materialisoitunut habitus ja sen tulkinta niin rekrytointitilanteessa kuin monissa muissakin yhteyksissä suurelta osin tiedostamatonta ja automaattista. Se on osa kulttuurin jäsenen tietoa, jonka sanallistaminen tutkimusta varten ei ole aina itsestään selvää. Siksi ruumiillisuuden tarkastelu osana organisaatiotutkimusta vaatii usein menetelmällistä kehittelyä.

Bourdieuin käsitteistön avulla on vaikeaa, ellei jopa mahdotonta tavoittaa ruumiin materialisuutta. Sen tarkasteluun tarvitaan toisenlaista teoreettista lähestymistapaa. Sen sijaan bourdieulaudessa tarkastelussa ruumiin aikaan ja paikkaan sidottu, mutta sosiaalisesti tuotettu luonne nousee väistämättä etualalle. Näin ollen käsitteistö tarjoaa mahdollisuuden analysoida ruumiillisuutta, ei vain yksilön ominaisuutena, vaan ruumiilliseen kaivertuneena historiana, sosiaalisena paikkana sekä olemisen ja tekemisen tapana. Organisaatiot ruumiillistuvat yksilöissä, eikä mikään organisaatio voi olla konkreettisesti olemassa ilman ruumiillistuneita yksilöitä.

## VIITE

<sup>1</sup> Tuija Koivunen ja Taina Kinnunen toteuttivat haastattelut keväällä 2013 osana Suomen Akatemian rahoittamaa hanketta Working Body in the Post-Industrial Economy.

## LÄHTEET

- Bourdieu, Pierre (1978). Sport and social class. *Social Science Information* 17(6), 819–840.
- Bourdieu, Pierre (1986). The Forms of Capital. Teoksessa Richardson, John G. (toim.) *Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education* (s. 241–258). New York: Greenwood Press.
- Bourdieu, Pierre (1990). *The Logic of Practice*. Cambridge: Polity Press.
- Harjunen, Hannele (2004). Lihavuus, stigma ja sukupuoli. Teoksessa Jokinen, Eeva, Kaskisaari, Marja & Husso, Marita (toim.) *Ruumis toi-*

- hin! Käsite ja käytäntö* (s. 243–262). Tampere: Vastapaino.
- Heiskanen, Tuula, Korvajärvi, Päivi & Rantalaiho, Liisa (2008). Sukupuoli ja työ: Pysyvyyttä ja liikahduksia. Teoksessa Tuula Heiskanen, Minna Leinonen, Anu Järvensivu & Simo Aho (toim.) *Kohti uutta työelämää? Tutkimuksen näköala työelämän kehitykseen*. Tampere: Tampere University Press, 109–134.
- Jeacle, Ingrid (2008). Beyond the boring grey: The construction of the colorful accountant. *Critical Perspectives on Accounting*, 19(8), 1269–1320.

- Kamila, Marjo (2012). *Katsojana ja katsottuna. Opettajan kontrolloitu ulkoasu*. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.
- Kinnunen, Taina & Seppänen, Johanna (2009). Oikeaoppinen opettajaruumis. *Naistutkimus*, 22(4), 6–17.
- Koivunen, Tuija (2006). Asiakastyön ruumiillisuus yhteyskeskuksissa. *Työelämän tutkimus*, 4(1), 1–11.
- Koivunen, Tuija (2011). *Gender in call centre work*. Acta Universitatis Tamperensis 1680. Tampere: Tampere University Press.
- Koivunen, Tuija (2016). Työnhakijoiden pehmeät taidot ulkoistetussa suorarekrytoinnissa. *Työelämän Tutkimus*, 14(2), 153–166.
- Korczynski, Marek (2003). Communities of Coping: Collective Emotional Labour in Service Work. *Organization*, 10(1), 55–79.
- Maton, Karl (2014). Habitus. Teoksessa Michael Grenfell (toim.) *Pierre Bourdieu. Key Concepts*. Toinen painos. Lontoo: Routledge, 48–64.
- McDowell, Linda (2009). *Working bodies: Interactive service employment and workplace identities*. Malden: Wiley-Blackwell.
- Meriläinen, Susan, Tienari, Janne & Valtonen, Anu (2015). Headhunters and the 'ideal' executive body. *Organization* 22(1), 3–22.
- Parviainen, Jaana (2011). Työn uusi ruumiillisuus. Liikunnanohjaajien keho työvälteenä ja performatiivisuuden pakko palvelutyössä. *Työelämän tutkimus* 9(3), 207–223.
- Searle, Rosalind H. (2003). *Selection & recruitment. A critical text*. New York: Palgrave Macmillan.
- Siponen, Katri & Miettinen, Joonas (2012). Työtä kahden yrityksen alaisuudessa: Sitoutuminen vuokratyössä ja vuokratyön ristiriidat. *Työelämän tutkimus*, 10(1), 55–70.
- Shilling, Chris (1991). Educating the body: Physical capital and the production of social inequalities. *Sociology*, 25(4), 653–672.
- Shilling, Chris (1992). Schooling and the production of physical capital. *Discourse* 13(1), 1–19.
- Shilling, Chris (2004). Physical capital and situated action: A new direction for corporeal sociology. *British Journal of Sociology of Education*, 25(4), 473–487.
- Spence, Crawford & Carter, Chris (2014). An exploration of the professional habitus in the Big 4 accounting firms. *Work, Employment and Society*, 28(6), 946–962.
- Tanskanen, Antti (2012). Vuokratyö Suomessa: Huono-osaisten työntekijöiden työn muoto? *Työelämän tutkimus*, 10(1), 71–83.
- Tienari, Janne, Quack, Sigrid & Theobald, Hildgard (2002). Organizational reforms, 'ideal workers' and gender orders: A cross-societal comparison. *Organizational Studies* 23(2), 249–279.
- Viitala, Riitta (2014). *Henkilöstöjohtaminen. Strateginen kilpailutekijä*. Helsinki: Edita.
- Välipakka, Inka (2005). Liikkuminen ja kehollisen eläytymisen taito. Fyysinen pääoma sosiaalisessa toimivuudessa. *Niin & Näin*, 12(2), 57–63.
- Witz, Anne, Warhurst, Chris & Nickson, Dennis (2003). The Labour of Aesthetics and the Aesthetics of Organization. *Organization*, 10(1), 33–54.